

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH MELALUI PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS TEKNOLOGI *OPEN SOURCE*

Oleh :

Helmi Buyung Aulia Safrizal¹⁾

Email: helmi.safrizal@yahoo.com

¹⁾Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

Globalization and development of information technology brought a major change in business competition. Small and medium enterprises trying to adapt these changes to survive and increasing its performance. One is the use of information technology in human resource management in the form of human resource information systems.

Today many emerging human resources information system software that is open source. One is OrangeHRM. OrangeHRM software use in the management of small and medium enterprises can improve the inefficiency and employee record keeping, improve productivity through employee self-service, benefits from the automation of human resource management and reduce the need to enter employee information on a variety of systems.

Keywords: *human resource information system, open source, orangeHRM, human resource management*

PENDAHULUAN

Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah semakin gencar dilakukan pemerintah dan pihak yang terkait untuk meningkatkan kinerja sektor ini. Usaha Kecil dan Menengah memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Terdapat 678.415 unit UKM di Indonesia yang mempunyai kontribusi sebesar 23,27% terhadap Produk Domestik Bruto atau setara dengan Rp. 1.918,447 Triliun dengan kemampuan menyerap tenaga kerja sebesar 7.797.993 orang serta kontribusi yang cukup besar terhadap investasi sebesar 1.025,272 Triliun. (Kemenkop UKM, 2013).

Usaha Kecil dan Menengah didefinisikan oleh Badan Pusat Statistik berdasarkan kuantitas tenaga kerja, yaitu untuk usaha kecil memiliki jumlah tenaga kerja 5 sampai dengan 19 orang, sedangkan usaha menengah memiliki tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang. Menurut UU No 20 Tahun 2008 yang disebut dengan Usaha Kecil adalah unit usaha yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000 sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000. Sedangkan Usaha Menengah adalah unit usaha yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000 sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000 tidak termasuk tanah dan

bangunan tempat usaha dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000.

Sistem informasi adalah kombinasi teratur dari orang, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. (O'Brien, 2006). Peran penting sistem informasi dalam perusahaan adalah mendukung proses dan operasi bisnis, mendukung pengambilan keputusan para pegawai dan manajernya dan mendukung berbagai strategi untuk keunggulan kompetitif. (O'Brien, 2006). Melalui pemanfaatan sistem informasi dapat memudahkan perusahaan dalam menerima arus informasi dimana arus informasi yang datang baik dari internal maupun eksternal perusahaan dapat diserap dan disajikan dalam suatu bentuk yang mudah dimengerti, cepat dan tepat sasaran. Informasi yang disampaikan dapat berbentuk informasi produksi, keuangan dan akuntansi, sumber daya manusia, pemasaran dan penjualan, strategi yang akan dibangun oleh perusahaan sampai dengan isu-isu yang akan mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. (Dessler : 2005). Lebih detail hal ini meliputi analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen kandidat, memilih kandidat, orientasi dan pelatihan karyawan baru, mengelola upah dan gaji, memberikan insentif dan tunjangan, menilai kinerja, melatih dan mengembangkan manajer dan membangun komitmen karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan memerlukan kecepatan dan keakuratan informasi karyawan yang ada dan karyawan potensial di pasar tenaga kerja.

Adanya perkembangan teknologi informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi tentang sumber daya manusia mendorong terciptanya sistem informasi sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisa, mengambil dan mendistribusikan informasi mengenai sumber daya manusia organisasi (Kavanagh,1990). Sebuah sistem informasi sumber daya manusia tidak hanya berupa perangkat keras dan perangkat lunak komputer yang berhubungan dengan sumber daya manusia tetapi juga meliputi orang, bentuk, kebijakan dan prosedur dan data. Pada umumnya manfaat penggunaan sistem informasi sumber daya manusia pada perusahaan (Beckers & Bsat, 2002) meliputi :

- Menyediakan satu gambaran informasi menyeluruh sebagai suatu kesatuan dan basis data yang menyeluruh. Hal ini membuat organisasi dapat mendukung aktivitas hubungan antara unit dan meningkatkan kecepatan transaksi informasi.
- Meningkatkan daya saing melalui perbaikan operasi sumber daya manusia dan memperbaiki proses manajemen.
- Mengumpulkan data yang sesuai dan mengkonversinya menjadi informasi dan pengetahuan untuk memperbaiki keterlambatan dan kualitas pengambilan keputusan
- Menghasilkan laporan sumber daya manusia yang akurat dan *real-time* dengan jumlah yang lebih banyak dan bervariasi.
- Memperlancar dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari fungsi administrasi sumber daya manusia.
- Menggeser fokus departemen sumber daya manusia dari proses transaksi menjadi manajemen sumber daya manusia strategik.
- Rekayasa ulang proses dan fungsi departemen sumber daya manusia.

- Memperbaiki kepuasan karyawan dengan memberikan layanan sumber daya manusia lebih cepat dan akurat.

Kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan potensi sistem informasi sumber daya manusia bergantung pada ukuran organisasi, dukungan dan komitmen manajemen puncak, ketersediaan sumber daya, filosofi sumber daya manusia dari perusahaan, kompetensi manajerial pada pengambilan keputusan lintas fungsi serta keterlibatan karyawan dan kesanggupan serta motivasi karyawan dalam mengadopsi perubahan.(Ngai & Wat, 2004).

PEMBAHASAN

Terdapat empat perubahan kuat yang mengubah lingkungan bisnis yaitu kemunculan dan semakin kuatnya ekonomi global, transformasi masyarakat ekonomi dan industri kedalam layanan ekonomi berbasis pengetahuan dan informasi, transformasi perusahaan bisnis dan kemunculan berbagai perusahaan digital (Loudon,2006). Usaha kecil dan menengah sebagai salah satu entitas bisnis perlu beradaptasi dengan perubahan ini. Salah satunya adalah penggunaan sistem dan teknologi informasi yang dapat mendongkrak produktivitas dan kinerja perusahaan. Usaha kecil dan menengah dicirikan dengan sumber daya modal dan jumlah karyawan yang tidak terlalu besar. Sehingga implementasi sistem informasi sumber daya manusia disesuaikan dengan keterbatasan ini agar mempunyai memberikan manfaat yang maksimal.

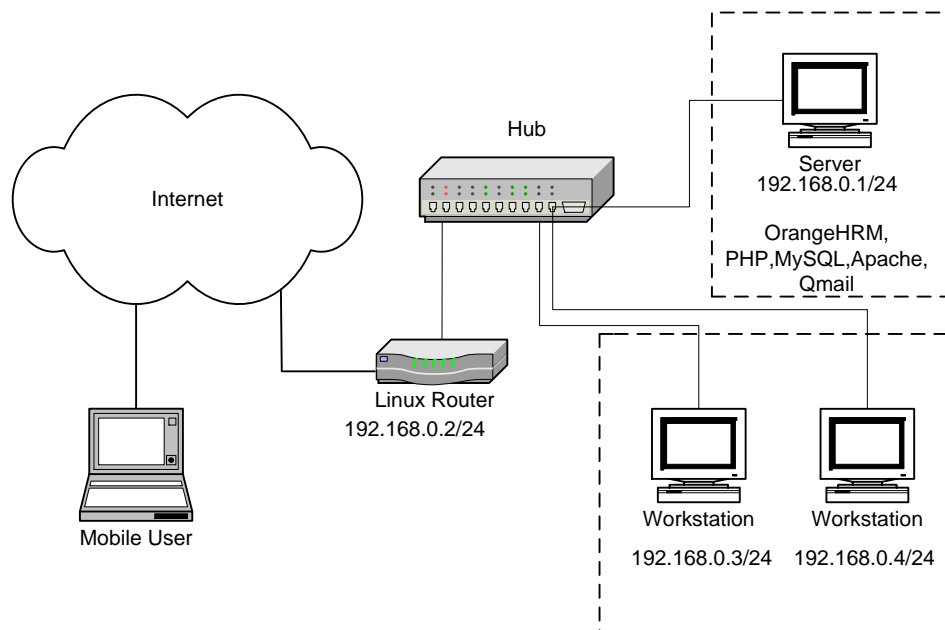
Dalam rangka mendapatkan sistem informasi sumber daya manusia yang hemat biaya maka digunakan sistem informasi yang berbasiskan teknologi *open source* dengan dukungan *hardware* yang minimum. Saat ini telah banyak bermunculan perangkat lunak sistem informasi sumber daya manusia yang bersifat *open source*. Salah satunya adalah orangeHRM. OrangeHRM merupakan sistem informasi manajemen sumber daya manusia berbasis *Web Script* yang dibuat dengan menggunakan PHP sehingga menghasilkan halaman Web yang dinamis. Sedangkan jenis basis data yang dapat digunakan untuk mendukung kinerja OrangeHRM adalah MySQL. Apache HTTP *Server* dibutuhkan agar perangkat lunak OrangeHRM dapat dijalankan di *web*. Saat ini teknologi *web* merupakan teknologi yang fleksibel agar OrangeHRM dapat diakses dan dijalankan di berbagai *hardware* dan sistem operasi. Untuk menunjang proses komunikasi antara berbagai pengguna maka Qmail digunakan sebagai *Email Server*. PHP, MySQL, Qmail dan Apache juga merupakan *software open source*. Kelima perangkat lunak open source ini dapat dijalankan pada satu komputer secara bersamaan sehingga meminimalkan kebutuhan perangkat keras komputer.

OrangeHRM tersusun atas modul-modul sebagai berikut:

- Modul *Admin*. Modul ini merupakan salah satu bagian dari sistem dimana manajer sumber daya manusia atau personil yang ditunjuk menjalankan semua tugas administrasi sistem. Modul ini meliputi pendefinisian stuktur perusahaan, golongan gaji, proyek yang dijalankan dan informasi lain sebagai tulang punggung dari seluruh sistem. Keamanan sistem dapat diatur melalui modul ini dalam bentuk penetapan otorisasi pengguna.
- Modul *PIM (personal information module)*. Modul ini mengelola semua informasi terkait karyawan yang relevan termasuk didalamnya berbagai jenis informasi pribadi, rincian kualifikasi dan pengalaman kerja, informasi yang terkait dengan pekerjaan dan lain sebagainya. Informasi yang ditampung dalam modul ini dimanfaatkan oleh modul-modul lainnya.

- Modul *Leave*. Sebuah modul pengelolaan cuti yang komprehensif dengan kemungkinan yang luas untuk mendefinisikan berbagai jenis cuti, libur perusahaan dan lain-lain. Modul ini menyediakan semua proses pengajuan cuti dan proses persetujuannya. Selain itu, modul ini dapat menampilkan informasi tentang hak cuti, sisa cuti, riwayat cuti dan lain sebagainya. Konsep berbasis web dan pelayanan mandiri (*self-service*) ini menyederhanakan berbagai prosedur cuti yang saling berhubungan, mengurangi pekerjaan administratif, menghemat kertas dan biaya
- Modul *Time*. Modul ini mengotomatisasi proses yang terkait dengan penelusuran waktu kerja. Modul ini membantu mencapai efisiensi dalam mengelola data tenaga kerja dan meningkatkan pengelolaan angkatan kerja. Modul ini memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mendefinisikan dan mengisi jadwal kerja mereka sendiri yang dapat diterima/ditolak dan dimodifikasi oleh atasan mereka. Modul ini memiliki fungsionalitas untuk menelusuri kehadiran karyawan, dimana karyawan dapat memasukkan waktu hadir kerja (*punch in*) dan waktu pulang kerja (*punch out*). Melalui modul waktu kerja ini karyawan dapat jam kegiatan (*time events*) yang terkait dengan proyek tertentu dimana mereka bekerja dan administrator proyek dapat mengelola proyek dengan mudah melalui fungsionalitas yang ditawarkan melalui item laporan proyek.
- Modul *Benefit*. Modul ini digunakan untuk mengelola tunjangan karyawan. Terutama tunjangan kesehatan.
- Modul *Recruitment*. Modul ini digunakan untuk pengelolaan rekrutmen. Pemasang iklan dapat melakukan posting iklan dengan mudah, melacak perkembangan pemrosesan pelamar hingga proses wawancara sampai proses penerimaannya.
- Modul *Performance*. Modul ini digunakan untuk mengelola kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada modul ini diukur dengan *key performance indicator (KPI)*. Administrator perlu memasukkan kriteria dari KPI setiap posisi jabatan sebelum proses penilaian dapat dilakukan.
- Modul *Report*. Modul ini menghasilkan bermacam-macam laporan yang dapat dikonfigurasi sesuai dengan kebutuhan.
- Modul *Bug Tracker*. Modul ini digunakan untuk melaporkan secara *online* ditemukannya *Bug* (kelemahan sistem) sehingga *developer* memperoleh masukan untuk memperbaikinya.

Proses implementasi sistem informasi sumber daya manusia pada usaha kecil dan menengah dapat menggunakan konfigurasi seperti pada gambar 1. Pada konfigurasi ini OrangeHRM dapat diakses oleh penggunanya baik dari dalam maupun dari luar kantor. Akses dari luar kantor memungkinkan karena terbukanya jalur akses ke jaringan internet melalui *router*. Hal ini membutuhkan sebuah perhatian lebih pada masalah keamanan agar hanya yang dikehendaki saja yang dapat masuk ke jaringan sistem informasi sumber daya manusia. Kemampuan agar sistem informasi sumber daya manusia bisa diakses dari luar kantor mendukung untuk jenis karyawan yang tugasnya sering di lapangan. Terutama pada karyawan yang selalu bergerak. Melalui sistem ini karyawan yang diluar kantor tetap dapat memperbarui data pribadi, mengisi kehadiran, melaporkan kinerjanya, mengajukan cuti, memantau kinerjanya sendiri dan berbagai fungsi sumber daya manusia yang lain.



Gambar 1. Jaringan Komputer Client-Server OrangeHRM

OrangeHRM - Mozilla Firefox

File Edit View History Bookmarks Tools Help

http://localhost/orangehrm-2.6.3/index.php

orangeHRM
NEW LEVEL OF HR MANAGEMENT

Welcome Admin Change Password Logout

ADMIN PIM LEAVE TIME BENEFITS RECRUITMENT PERFORMANCE REPORTS BUG TRACKER HELP

Employee Information

Employee Name Id Employment Status

Supervisor Name Job Title Sub Unit

Search Reset

Add	Delete		Id	First (& Middle) Name	Last Name	Job Title	Employment Status	Sub Unit	Supervisor
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0003	Andi	Andi	Manajer Operasi	Full Time Permanent	Operasi Division	john lennon	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0001	Bill	Clinton	Manajer Quality Control	Full Time Permanent	Quality Control Division	john lennon	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0011	Imron	Imron	Manajer Training	Full Time Permanent	Training Division	Burhanudin Lesmana	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0007	John	lennon	Direktur Produksi	Full Time Permanent	Produksi Department	Indah usaha	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0008	Burhanudin	Lesmana	Direktur Sumber Daya Manusia	Full Time Permanent	Sumber Daya Manusia Department		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0005	Lia	Liu	Manajer Promosi	Full Time Permanent	Promosi Division	Quis QUIS	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0002	Keith	Martin	Manajer Penjualan	Full Time Permanent	Penjualan Division		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0004	Quis	QUIS	direktur pemasaran	Full Time Permanent	Pemasaran Department		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0009	uang uang	uang	Direktur Keuangan	Full Time Permanent	Keuangan Department		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0006	Indah	usaha	Direktur Utama	Full Time Permanent	PT Optima Semesta		

Gambar 2. Antarmuka OrangeHRM

Melalui pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia maka usaha kecil dan menengah dapat menghindari duplikasi dan perbedaan catatan informasi karyawan karena adanya suatu kesatuan informasi data karyawan. Manajemen dapat dengan mudah mendapatkan data karyawan untuk memenuhi kebutuhan pengisian berbagai jabatan pada

perusahaan untuk kegunaan seperti rotasi jabatan, promosi dan berbagai kebutuhan khusus lainnya untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Usaha kecil dan menengah dapat melakukan otomatisasi berbagai fungsi sumber daya manusia seperti penggajian berdasarkan absensi dan produktifitas yang sudah disatukan dengan berbagai variasi tunjangan dari karyawan. Pemantauan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mudah dan cepat karena adanya proses otomatisasi perbandingan data standar kinerja dan produktivitas sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial di bidang sumber daya manusia. Berbagai macam manfaat dan kemudahan ini merupakan salah satu alasan yang menunjang efisiensi dan efektifitas pengelolaan perusahaan sehingga menjadi alasan pentingnya implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil dan menengah.

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan :

1. Penggunaan sistem informasi sumber daya manusia berbasis teknologi *open source* merupakan salah satu solusi dalam penerapannya pada usaha kecil dan menengah
2. Pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia pada usaha kecil dan menengah dapat memperbaiki inefisiensi dan penyimpanan catatan karyawan, memperbaiki produktifitas melalui layanan mandiri karyawan, mendapatkan manfaat dari otomatisasi pengelolaan sumber daya manusia dan mengurangi kebutuhan memasukkan informasi karyawan pada berbagai sistem.
3. Penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dengan konfigurasi yang berbasiskan web dan terhubung dengan jaringan internet memungkinkan proses dan fungsi sumber daya manusia dapat dijalankan dari luar kantor

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS), diakses dari <http://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2013 pada jam 20.20 WIB
- Beckers, A.M., & Bsai, M.Z. (2002). A DSS Classification Model for Research in Human Resource Information System. *Information System Management*, 19(3), 41-50
- Dessler, Gary, (2006). *Human Resource Management*. 10th Edition. Pearson Prentice Hall
- Kavanagh, M.J., Guetl, H.G., & Tannenbaum, S.I. (1990). *Human Resource Information Systems*. Boston : PWS-Kent.
- Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM), diakses dari <http://www.depkip.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2013 pada jam 21.05 WIB
- Kenneth C Laudon, (2006). *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital*. Edisi 8. Andi Publisher.
- Ngai, E. W. T., & Wat F. K. T. (2004). *Human Resource Information System : a Review and*

Empirical Analysis. *Personnel Review*, 35(3), 297-314.

O'Brien, James A. (2006). *Pengantar Sistem Informasi*. Edisi 12. Salemba Empat.